

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru selama ini terkesan kurang optimal. Guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin, kurang kreativitas. Inovasi bagi guru relatif tertutup dan kreativitas bukan merupakan bagian dari prestasi (Sagala, 2009 : 38).

Kinerja Guru dalam lembaga pendidikan merupakan persoalan yang krusial dan mengharuskan setiap lembaga melakukan penataan dan pembenahan sesuai dengan dimensi ruang dan waktu. Terlebih-lebih bagi lembaga pendidikan yang ditunjuk untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara disiplin dan tepat waktu. Tuntutan ini menjadi kecenderungan global yang mau tidak mau, suka tidak suka, harus dipenuhi guna menyelaraskan kinerja Guru di dalam lembaga pendidikan, yang mengakselerasi perubahan eksternal dengan menggunakan berbagai pendekatan. Upaya pembenahan kinerja Guru dalam lembaga pendidikan terus dilakukan dengan cara, antara lain adalah meningkatkan kualitas Guru, meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam memecahkan berbagai masalah dan tumbuhnya responsibilitas lembaga pendidikan terhadap persoalan dan tuntutan dari dalam lembaga pendidikan itu sendiri maupun dari luar.

Kontribusi mengutip dari bahasa Inggris '*contribution*' yang berarti sumbangan, iuran atau memberikan sumbangan kepada ilmu bahasa '*to make contribution to linguistic*' (Echols, 2000 : 145). Sedangkan dalam KBBI,

kontributor mengacu kepada subyek yang mempunyai arti penyumbang, penderma (Suharso, 2009 : 265). Dengan demikian kontribusi adalah untuk mengetahui mengetahui sumbangan antara variabel dependen terhadap variabel independen ataupun sebaliknya.

Pelatihan yang sah adalah pelatihan yang konsisten dengan tujuan pelatihan. Jika pelatihan tersebut sah dan karyawan mempelajarinya, pelatihan seharusnya menghasilkan perbedaan dalam kinerja mereka. Dalam hal ini kinerja seharusnya meningkat, begitu juga kualitas dan produktivitas (Samsudin, 2006 : 121)

Pelatihan memiliki nilai-nilai dasar yang sangat esensial dalam rangka peningkatan kompetensi dan keterampilan staf. Beberapa studi Ilmiah mendukung argument ini. *Farmer* dalam bukunya (Danim 2008 : 31) berdasarkan hasil studinya menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber sumber daya insani berfungsi mengatasi konflik organisasi. Hasil penelitian *Punakelar* menyimpulkan bahwa pelatihan dan pembekalan ketrampilan sosial karyawan bermanfaat positif untuk memperbaiki status dan mengatasi krisis yang dialami oleh mereka (Danim, 2008 : 31).

Dalam setiap kelompok, group atau organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting. Kepemimpinan yang ada akan mempengaruhi kelompok di dalam mencapai tujuan. Cara seseorang memimpin dapat membawa kelompok atau organisasi tersebut ke arah keberhasilan atau ketidakberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Gaya kepemimpinan atau *style* banyak mempengaruhi terhadap keberhasilan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pegikut-pengikutnya. Kepemimpinan merupakan suatu seni, yaitu seni untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan tindakan dan perbuatan yang diinginkan pemimpin. Sebagai suatu seni, pemimpin tidak dapat disamaratakan, masing-masing orang mempunyai cara tersendiri, gaya tersendiri untuk mempengaruhi orang lain dalam proses kepemimpinan. Biasa terjadi walaupun latar belakang pemimpin tersebut sama, akan tetapi karena cara dan gayanya berbeda, maka tampilan dari kepemimpinannya akan berbedan pula (Sulistiyani, 2008 : 14).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu sikap kerja guru yang perlu diciptakan di sekolah agar guru dapat bekerja dengan moral yang tinggi, disiplin, semangat, berdedikasi dan menghayati profesinya. Istilah kepuasan kerja mempunyai berbagai pengertian tergantung kepada penggunaannya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dipunyai individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja perlu dipantau dampaknya dengan mengaitkannya pada *output* yang dihasilkannya, misalnya, kepuasan kerja dengan produktivitas, kepuasan kerja dengan turnover, kepuasan kerja dengan absensi, dan kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti dengan

kesehatan fisik-mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja (Triton, 2009 : 164-165)

Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga seseorang mempunyai tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan begitu pula sebaliknya. Biasanya seseorang akan merasa puas atas kerja yang telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan seseorang tersebut bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu maka itu berarti seseorang tersebut memiliki suatu harapan dan dengan demikian ia termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut, maka seseorang tersebut akan merasa puas.

Saat ini kinerja Guru Madrasah Aliyah KKMA 02 Kabupaten Jepara belum optimal. Hal ini diakibatkan kurangnya semangat entrepreneur untuk mengaplikasikan keahlian yang dapat dilihat dari pelatihan yang dimiliki Guru Madrasah Aliyah KKMA 02 Kabupaten Jepara serta diakibatkan oleh pola kepemimpinan yang dianut dan kemampuan kerja guru Madrasah Aliyah KKMA 02 Kabupaten Jepara.

Dengan melihat kenyataan di atas kita bisa mengatakan bahwa kinerja guru Madrasah Aliyah KKMA 02 Kabupaten Jepara belum optimal. Jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya dalam penelitian

ini adalah adanya penambahan variabel pelatihan yang dipengaruhi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

B. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini membicarakan dan membahas tentang kontribusi program pelatihan, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru Madrasah KKMA 02 Kabupaten Jepara.

C. Rumusan Masalah

Permasalahan yang timbul dan harus dihadapi Guru Madrasah Aliyah KKMA 02 Kabupaten Jepara adalah :

1. Adakah kontribusi Program Pelatihan terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah KKMA 02 Kabupaten Jepara
2. Adakah kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah KKMA 02 Kabupaten Jepara
3. Adakah kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah KKMA 02 Kabupaten Jepara.
4. Adakah kontribusi program pelatihan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah KKMA 02 Kabupaten Jepara baik secara simulatan maupun parsial.

D. Tujuan Penelitian

Hasil yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Menguji dan menganalisis kontribusi pelatihan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah KKMA 02 Kabupaten Jepara.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi bagi peningkatan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia pada umumnya serta peningkatan kinerja guru Madrasah Aliyah KKMA 02 Kabupaten Jepara sebagai wadah kajian ilmu pengetahuan pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian berusaha mengungkapkan kenyataan-kenyataan yang terjadi di lapangan, hasil penelitian tentang kepuasan dan kinerja guru Madrasah Aliyah KKMA 02 Kabupaten Jepara dan diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai pedoman sumber daya manusia dalam perbaikan kinerja guru Madrasah Aliyah KKMA 02 Kabupaten Jepara dalam pelayanan siswa.